

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DIRECTIVO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL
SECUNDARIA DEL DISTRITO DE ANCÓN EN EL 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mg. BETTY JUANA GALARZA MARÍN

ASESOR:

Dr. WILFREDO HUMBERTO CARCAUSTO CALLA

LIMA - PERÚ

2013

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo e hijos, por su comprensión y apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo, por la oportunidad de fomentar el desarrollo docente a través del programa de Doctorado.

A todos los participantes de la investigación, sin ellos sería imposible presentar este logro del conocimiento.

A todas las personas que hicieron posible con su colaboración y participación el desarrollo de la presente investigación

A mi asesor Dr. Wilfredo Carcausto por la orientación y guía para culminar con éxito el presente trabajo

PRESENTACIÓN

Señores(as) integrantes del jurado:

Ponemos a vuestra disposición el informe de la investigación realizada, en el doctorado de Educación de la Universidad César Vallejo, en el cual se ha establecido la relación establecida entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del distrito de Ancón en el 2013.

La tesis comprende 4 capítulos, Planteamiento del problema, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados, asimismo, se presentan las conclusiones y sugerencias, también se adjunta los anexos y las referencias bibliográficas propias del trabajo de investigación.

Se espera que los resultados de la investigación, permitan que los integrantes de la comunidad educativa nacional, evaluar la conveniencia del desarrollo de la Inteligencia emocional por su impacto en la gestión, constituyéndose en un referente para futuros estudios similares en otras realidades educativas contribuyendo a solucionar la problemática generada en torno al nivel del desempeño directivo.

Ante las dimensiones de relevancia a las que se aspiró alcanzar, el estudio requiere de una revisión y análisis exhaustivo. Por lo cual, puesta a su disposición la presente tesis, se espera las sugerencias que tengan a bien realizar sobre el trabajo desarrollado.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	14
1.1. Planteamiento del problema.	15
1.2. Formulación del Problema.	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	24
1.6. Objetivos	28
1.6.1. Objetivo general	28
1.6.2. Objetivos específicos	28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	29
2.1. Inteligencia emocional	30
2.1.1. Definición conceptual de la Inteligencia Emocional	30
2.1.2. Concepciones de la Inteligencia Emocional	30
2.1.3. Dimensiones de la inteligencia emocional	36
2.1.4. Importancia de la inteligencia emocional	46
2.1.5. Educación e inteligencia emocional	47

2.2. Desempeño laboral directivo	52
2.2.1. Definición conceptual	53
2.2.2 Teorías del desempeño directivo	55
2.2.3. Características del Desempeño directivo	61
2.2.4. Dimensiones del desempeño directivo	64
2.2.5. Determinación del desempeño	69
2.3. Definición de términos básicos	72
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.	 75
3.1. Hipótesis	76
3.1.1. Hipótesis general	76
3.1.2. Hipótesis específico	76
3.2. Variables	76
3.2.1. Definición conceptual	76
3.2.2. Definición operacional	77
3.3. Metodología.	79
3.3.1. Tipo de estudio	79
3.3.2. Diseño de estudio	80
3.4. Población y muestra	81
3.5. Método de investigación	82
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	84
3.6.1. Técnicas	84
3.6.2. Instrumentos	85
3.7. Métodos de Análisis de datos	86
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS	 88
4.1. Descripción.	89
4.1.1. Inteligencia emocional	89
4.1.2. Desempeño directivo	90
4.1.3. Prueba de Normalidad	91
4.1.4. Pruebas de Hipótesis	92

4.2. Discusión.	97	
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	100	
Conclusiones	101	
Sugerencias	102	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103	
ANEXOS		
1.		M
atriz de consistencia		
2.		M
atrices de operacionalización		
3.		I
nstrumento Escala de percepción de inteligencia emocional		
4.		I
nstrumento para evaluar el desempeño laboral directivo		
5.		F
icha técnica de la escala de percepción de inteligencia emocional		
6.		A
nálisis de confiabilidad del Instrumento Escala de percepción de Inteligencia emocional		
7.		A
nálisis de confiabilidad evaluación del desempeño laboral directivo		
8.		F
ichas de validación de los instrumentos		

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de inteligencia emocional de los directivos. IE de Ancón – 2013	78
Tabla 2. Niveles de desempeño laboral de los directivos de las IE de Ancón - 2013	79
Tabla 3. Población de docentes de secundaria de las IE de Ancón	82
Tabla 4. Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	85
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos	86
Tabla 6. Percepción docente de la inteligencia emocional de los directivos. IE de secundaria. Ancón. 2013	89
Tabla 7. Percepción del desempeño laboral directivo en las IE públicas del nivel secundario. Ancón. 2013	90
Tabla 8. Precepción del desempeño laboral directivo según nivel de inteligencia emocional. IE Públicas del nivel secundario. Ancón. 2013	91
Tabla 9. Pruebas de normalidad	92
Tabla 10. Inteligencia emocional y Visión prospectiva	93
Tabla 11. Correlación de Spearman Inteligencia emocional y Visión prospectiva	93
Tabla 12. Inteligencia emocional y profundidad creativa	94
Tabla 13. Correlación de Spearman Inteligencia emocional y profundidad creativa	94
Tabla 14. Correlación entre: Inteligencia emocional y flexibilidad	95
Tabla 15. Relación entre inteligencia emocional y flexibilidad del desempeño	96
Tabla 16. Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del directivo	96
Tabla 17. Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del directivo	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción docente de la inteligencia emocional de los directivos. IE de secundaria. Ancón. 2013	89
Figura 2. Percepción del desempeño laboral directivo en las IE públicas del nivel secundario. Ancón. 2013	90

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral directivo; para lo cual se analizaron ambas variables desde la percepción docente, en un grupo de instituciones educativas públicas de nivel secundaria en el distrito de Ancón. En general, se considera que en las Instituciones Educativas la gestión es predominantemente normativa, prescindiéndose del componente afectivo por considerar que debilita el principio de autoridad.

La investigación sustantiva descriptiva, correspondió a un diseño no experimental y correlacional, que fue desarrollado mediante los métodos hipotético deductivo y correlacional; para recoger la información acerca del nivel de inteligencia emocional de los directivos, se aplicó una escala de percepción de inteligencia emocional adaptada por Montes de Oca, a los docentes que participaron del estudio; asimismo, se elaboró una escala para que los docentes opinen sobre el desempeño directivo. Ambos instrumentos fueron validados, por juicio de expertos para establecer su validez y mediante el Coeficiente Alfa de Crombach, se estableció que el índice de confiabilidad para la escala de percepción fue de 0,934 y de 0,972 para la escala del desempeño.

Dado que la población de estudio estuvo conformada por 173 profesores y existiendo la posibilidad de analizar a todas las unidades muestrales, se consideró tomar como muestra a toda la población; en tal sentido el muestreo fue intencional. Al procesar los datos recogidos, mediante la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo que la relación entre ambas variables fue positiva, moderada y significativa.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño directivo.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance management, for which both variables were analyzed from teacher perception in a group of public educational institutions at the secondary level in the district of Ancon. In general, it is considered that educational institutions is predominantly normative management, dispensing with the affective component considering that weakens the principle of authority.

The descriptive substantive research, corresponded to a non-experimental, correlational design, which was developed by the hypothetical deductive and correlational methods, to collect information about the level of emotional intelligence of managers, we applied a scale of perceived emotional intelligence adapted by Montes de Oca, teachers who participated in the study, also drew up a scale for teachers input on management performance. Both instruments were validated by expert judgment to establish its validity and by Cronbach's alpha coefficient, was established that the reliability index for the perception scale was 0.934 and 0.972 for the scale of performance.

Since the study population consisted of 173 teachers and exisitendo can analyze all sample units is considered taken as a sign to the entire population, in this sense was intentional sampling. When processing the data collected by the Spearman correlation test, we found that the relationship between the two variables was positive, moderate and significant.

Keywords: Emotional intelligence, performance management.

INTRODUCCIÓN

En muchas instituciones educativas del país, se cuestiona permanentemente el desempeño de los directivos, descalificándolos en la práctica principalmente por su forma de gestionar las Instituciones Educativas; este descontento que se incrementa todos los años, se ve justificado ante los magros resultados obtenidos por los estudiantes en las pruebas internacionales y nacionales, si se tiene en cuenta que la efectividad de la gestión se evalúa por los resultados que se obtienen. En este contexto, se detectan gestiones muy normativas y que no acuden al juicio o criterio para enfrentar la problemática, especialmente en los casos más recurrentes.

Es por ello, se consideró importante y necesario determinar la relación que existe entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño de los directivos; para el desarrollo de esta investigación se tomó una muestra de docentes del nivel secundario de las IE del distrito de Ancón, especialmente por las condiciones en las que realizan su trabajo y por las críticas que se hace sobre la gestión en algunas de ellas.

El análisis del nivel de inteligencia emocional fue realizado a partir de los presupuestos teóricos que utilizó Bar-On para analizar las características de personalidad que parecían relacionarse con el éxito en la vida; para la evaluación del desempeño, se consideró lo propuesto por Adizes (1980), como virtudes de un directivo: visión prospectiva, profundidad creativa y la flexibilidad.

El informe, se estructuró en base al protocolo de tesis, emitido por la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo; la misma que esta compuesta por cuatros capítulos.

Capítulo I: El planteamiento del problema en la investigación, partió de conocer la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en un grupo de

directores. Contiene así mismo, la formulación, justificación, limitaciones y los objetivos que se propusieron, tanto general como específicos.

Capítulo II: Abarca fundamentalmente el marco teórico planteado para ambas variables, habiéndose considerado en su desarrollo al Contexto y Naturaleza de la Investigación, las bases teóricas de la Inteligencia emocional y las Bases teóricas del desempeño directivo, llegando así, al conocimiento profundo para realizar el análisis desde la realidad contextualizada como problema de investigación.

Capítulo III: Contiene el marco metodológico, se encuentran todos los fundamentos teóricos que sustentan la investigación, así mismo, los procedimientos utilizados para poder contrastar las hipótesis de investigación planteadas; se consideró importante destacar el tratamiento a las variables del estudio, la validación de los instrumentos de evaluación, así como los métodos de análisis desarrollados.

Capítulo IV: Se describe los resultados, teniendo en cuenta las dimensiones establecidas para evaluar el desempeño directivo; se contrastaron las hipótesis de investigación y se analizó el logro de los objetivos de la investigación y las implicancias en la asociación de las variables; en la presentación se acompañaron los cuadros de resultados con los gráficos respectivos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que el estudio permitió indicar amparado en los resultados del estudio realizado, además del acopio de información teórica hecho en diferentes bibliotecas reales y virtuales, que se presenta en las referencias bibliográficas. Complementaron el informe de investigación los anexos, que permitieron fundamentar teórica y gráficamente el estudio.